



Република Србија
АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ
Гж1-3759/22
05.07.2023. године
К р а г у ј е в а ц

У ИМЕ НАРОДА

АПЕЛАЦИОНИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ, у већу састављеном од судија Јасминке Вукановић, председника већа, Радмиле Николић и Данијеле Савић, чланова већа, у парници тужиље АА из ... , чији је пуномоћник Томислав Благојевић, адвокат из ... , против тужене Општине ... , Општинске управе у ... , коју заступа Општински правобранилац, ради поништаја решења, одлучујући о жалби тужене изјављеној против пресуде Основног суда у Аранђеловцу, Судска јединица Топола П1-92/21 од 10.06.2022. године, у седници већа одржаној дана 05.07.2023. године, донео је

П Р Е С У Д У

ПРЕИНАЧУЈЕ СЕ пресуда Основног суда у Аранђеловцу, Судска јединица Топола П1-92/21 од 10.06.2022. године у ставовима првом, другом и четвртном изреке, тако да гласи:

1. ОДБИЈА СЕ као неоснован тужбени захтев тужиље АА из ... којим је тражила да се поништи решење тужене Општине ... , Општинске управе број 112-186/2017-IV-00 од 31.10.2017. године којим је отказан уговор о раду тужиљи број 112-47/2017-IV-00 од 01.02.2017. године, као незаконито донето.

2. ОДБИЈА СЕ као неоснован тужбени захтев тужиље АА из ... којим је тражила да се обавезе тужена Општина ... , Општинска управа да тужиљу врати на послове који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме и радном искуству у року од 15 дана од дана правноснажности пресуде, под претњом принудног извршења.

3. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ тужиља АА из ... да туженој Општини ... , Општинска управа у ... на име трошкова парничног поступка исплати износ од 222.750,00 динара, у року од 8 дана од дана пријема пресуде, под претњом извршења.

Образложење

Пресудом Основног суда у Аранђеловцу, Судска јединица Топола П1-92/21 од 10.06.2022. године, ставом првим изреке, поништено је решење тужене број 112-186/2017-IV-00 од 31.10.2017. године којим је отказан уговор о раду тужиљи број 112-47/2017-IV-00 од 01.02.2017. године, као незаконито донето. Ставом другим изреке,

обавезана је тужена да тужиљу врати на послове који одговарају њеној врсти и степену стручне спреме и радном искуству. Ставом трећим изреке, одбијен је као неоснован део тужбеног захтева тужиље којим је тражила да је тужена врати на послове чистача које је обављала до 15.11.2017. године. Ставом четвртим изреке, обавезана је тужена да тужиљи накнади трошкове поступка у износу од 189.750,00 динара.

Против наведене пресуде, жалбу је благовремено изјавила тужена побијајући је у ставовима првом, другом и четвртим изреке, из свих разлога прописаних одредбом члана 373 став 1 ЗПП.

Испитујући првостепену пресуду у ожалбеном делу у смислу одредбе члана 386 ЗПП („Службени гласник РС“, број 72/11... 18/20) и у границама жалбених разлога, Апелациони суд је утврдио да је жалба основана.

Првостепена пресуда у ожалбеном делу није донета уз битне повреде одредаба парничног поступка из члана 374 став 2 тачке 1 до 3, 5, 7 и 9 ЗПП, на које Апелациони суд пази по службеној дужности, као ни уз битну повреду одредбе парничног поступка из тачке 12 наведене законске норме, на коју се жалбом неосновано указује, јер је супротно жалбеним наводима, изрека пресуде у наведеном делу јасна и разумљива, не противречи сама себи, као ни разлозима пресуде, тако да иста нема недостатке због којих се не може испитати.

Супротно наводима жалбе, побијана пресуда у ожалбеном делу није донета ни на основу погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања.

Према чињеничном утврђењу првостепеног суда, тужиља је завршила основну школу и течај стручне оспособљености за обављање угоститељске делатности за рад на пословима куvara. У радном односу код тужене била је од 07.09.2001. године на радном месту чистача на неодређено време, све до 15.11.2017. године када јој је уговор о раду отказан као технолошком вишку. Оспореним решењем тужене од 31.10.2017. године тужиљи је отказан уговор о раду од 01.02.2017. године, услед организационих промена код тужене због којих је престала потреба за обављањем посла на који је тужиља била распоређена. Наведеним решењем тужиљи престаје радни однос са 15.11.2017. године и утврђује се право на исплату отпремнине у износу од 190.458,08 динара која ће бити исплаћена најкасније до 15.11.2017. године. У образложењу решења је наведено: да је тужиља обављала послове радног места чистача као намештеник према опису послова из члана 19 тачка 25 Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Општинској управи Општине ... од 13.03.2017. године; да је у складу са Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему АП Војводине и систему локалне самоуправе за 2017. годину Влада Републике Србије одредила максималан број запослених у Општинској управи и установама и јавним предузећима чији је оснивач Општина ... од 90 запослених; да је Скупштина општине ... донела одлуку о максималном броју запослених на неодређено време за сваки организациони облик у систему јединица локалне самоуправе Општине ... , тако да је у Општинској управи одређен максимални број запослених од 38. Другом изменом кадровског плана Општине ... утврђен је потребан број службеника од 34 и број намештеника од 4. Након тога Општинско веће Општине ... је усвојило Правилник о

унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Општинској управи Општине ... од 13.10.2017. године, а којим више није било предвиђено радно место чистача на коме је била распоређена тужилња. Наведено је и да не постоји ни једно радно место на које тужилња може бити премештена у складу са својом стручном спремом. У образложењу се даље наводе одредбе члана 187 став 4 Закона о запосленима у Аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе којима је прописано да се намештенику отказује уговор о раду када услед промене унутрашњег уређења код послодавца више не постоји ни једно радно место на које може бити премештен, односно распоређен у складу са својом стручном спремом. Тужилња је пре доношења оспореног решења анкетирана у смислу члана 21 Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, тако што се изјаснила да није сагласна да јој радни однос код тужене престане уз исплату новчане накнаде. Тужилњи је исплаћена отпремнина у складу са Законом. Утврђено је и да је између Општинске управе Општине ... и радње за пружање услуга одржавања објеката ББ закључен уговор о пружању услуга одржавања хигијене дана 19.04.2018. године, сходно коме је ова радња као пружалац услуга обавезана да за корисника услуга обавља послове хигијене зграде Општине ..., коју користи Општинска управа и органи Општинске управе. Такође је утврђено да решењем Републичког фонда за ПИО Филијала ... од 12.04.2013. године тужилњи није признато право на инвалидску пензију, јер не постоји потпун губитак радне способности. У образложењу овог решења је наведено да постоји ограничење тако што се не препоручује рад на тежим физичким пословима који подразумевају подизање и преношење предмета, као ни дуготрајан рад у лошим микро - климатским условима и у срединама са израженим аеро загађењима.

Код оваквог утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је закључио да је оспорено решење тужене незаконито, јер је тужилња у време доношења оспореног решења обављала послове радног места кафе куvariце, па није могла бити оглашена технолошким вишком за радно место чистача, на које је само формално била распоређена, па је применом норми материјалног права на које се позвао у образложењу своје одлуке, тужбене захтеве тужилње усвојио и одлучио као у ставовима првом и другом изреке побијане пресуде.

Међутим, овакав закључак првостепеног суда се не може прихватити као правилан, јер је првостепени суд пре свега погрешно применио правило о терету доказивања, на шта се жалбом основано указује, и из чињеница које је утврдио извео неправилан закључак о постојању других чињеница на којима је побијана пресуда заснована, па је иста у ожалбеном делу морала бити преиначена.

Наиме, како је тужилња рад обављала као намештеник у општинској управи Општине ... , односно у органу јединице локалне самоуправе, на права и обавезе тужилње као намештеника у органу јединице локалне самоуправе имају се применити, пре свега Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службеник гласник РС“ 21/16) који је у примени од 01.12.2016. године, а затим и Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“ бр. 68/15 и 81/16-УС).

Одредбом члана 187 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе регулисано је питање премештаја и распоређивања

намештеника. Овом одредбом је прописано да се одредбе овог закона о премештају и распоређивању службеника сходно примењују на намештенике (став 1), да решење о премештају односно распоређивању намештеника замењује по сили закона одговарајуће одредбе Уговора о раду (став 2); да се намештенику, ако одбије премештај односно распоређивање, отказује уговор о раду (став 3) и да се намештенику отказује Уговор о раду када услед промене унутрашњег уређења код послодавца више не постоји ниједно радно место на које може бити премештен, односно распоређен у складу са његовом стручном спремом (став 4). Овај Закон не садржи посебне одредбе којима би био регулисан поступак и начин утврђивања вишка запослених када су у питању запослени у статусу намештеника.

Поред тога, Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору прописано је, одредбом члана 1 став 1 да се овим законом утврђује начин одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и обим и рокови смањења броја запослених (у даљем тексту:рационализација) до достизања утврђеног максималног броја запослених. Одредбом члана 2 став 1 истог Закона прописано је да се максималан број запослених утврђује по следећим системима јавног сектора: државни органи, јавне службе, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Ставом пет исте одредбе Закона утврђено је да систем локалне самоуправе, у смислу овог закона, чине органи јединице локалне самоуправе, јавне службе, јавна предузећа, правна лица основана од стране тих предузећа, привредна друштва и друге организације које у систему локалне самоуправе имају обавезу пријављивања података о запосленима у Регистар, односно запослене чије се плате, односно зараде финансирају из буџета јединице локалне самоуправе. Одредбом члана 4 став 1 овог Закона прописано је да се актом Владе, за сваку календарску годину, утврђује максималан број запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему аутономне покрајине и систему локалне самоуправе, на предлог Генералног секретаријата Владе, уз прибављено мишљење министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе и министарства надлежног за послове финансија. Ставом три исте законске одредбе прописано је да се актом из става 1 овог члана утврђује и максималан број запослених за сваки орган, организацију, службу и други организациони облик у јавном сектору, осим за организационе облике у систему аутономне покрајине и систему локалне самоуправе. У члану 6 Закона прописано је да на основу акта Владе и члана 4 став 1 овог Закона надлежни орган аутономне покрајине односно скупштина јединица локалне самоуправе, својим актом утврђује максималан број запослених за сваки организациони облик у систему аутономне покрајине, односно систему локалне самоуправе. Начин одређивања максималног броја запослених у систему локалне самоуправе, односно критеријуми и мерила за утврђивање максималног броја запослених, као и обим рационализације запослених на неодређено време детаљно су прописани одредбама члана 8 и 9 овог закона. Престанак радног односа уз исплату новчане накнаде регулисан је одредбом члана 21 овог Закона. Овом одредбом је прописано да је организациони облик у коме постоји потреба рационализације броја запослених на одређеним пословима у складу са предузетим мерама из члана 7 став 2 овог Закона дужан да спроведе анкету међу запосленима који раде на пословима за које више не постоји потреба или на пословима на којима постоји потреба смањења броја извршилаца, о њиховим намерама и спремности за споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде (став 1).

Дакле, приликом одлучивања о правима запослених, послодавац је дужан да поштује одредбе релевантног материјалног права, због чега је у поступку пред судом, покренутом ради оцене законитости одлуке којом је запосленом отказан уговор о раду, као у конкретном случају, управо на послодавцу терет доказивања чињеница у прилог основаности конкретно употребљеног отказног разлога. Међутим, имајући у виду у поступку несумњиво утврђене чињенице: да је тужила била у радном односу код тужене на радном месту чистача на неодређено време; да је у складу са Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему АП Војводине и систему локалне самоуправе за 2017. годину, Влада Републике Србије одредила максималан број запослених у Општинској управи и установама и јавним предузећима чији је оснивач Општина ... од 90 запослених; да је потом Скупштина општине ... донела одлуку о максималном броју запослених на неодређено време за сваки организациони облик у систему јединица локалне самоуправе Општине ..., тако да је у Општинској управи одређен максимални број запослених од 38; да је након тога Општинско веће Општине ... усвојило Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Општинској управи Општине ... , а којим више није било предвиђено радно место чистача на коме је била распоређена тужила; да је тужила пре доношења оспореног решења анкетирана у смислу члана 21 Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, тако што се изјаснила да није сагласна да јој радни однос код тужене престане уз исплату новчане накнаде, као и да је тужили исплаћена отпремнина у складу са законом, то је по оцени овог суда, а супротно закључку првостепеног суда, тужена доказала основаност употребљеног отказног разлога, због чега је оспорено решење у свему законито. С друге стране, терет доказивања тврдњи да је у време доношења оспореног решења обављала послове кафе куvariце, а не послове радног места чистача (на које је формално била распоређена уговором о раду), је супротно закључку првостепеног суда, био на тужили, сходно одредби члана 231 став 2 ЗПП, која наведену чињеницу, осим сопственим исказом приликом саслушања као странка у поступку, ниједним другим изведеним доказом није доказала, па наведене тврдње не могу бити од утицаја на законитост оспореног решења. Чињенице да ли је тужена пре доношења програма рационализације и смањења број запослених размотрила предлоге синдиката запослених и обавестила их о свом ставу у прописаном року, као и да је остварила контакте са Националном службом за запошљавање у погледу мера за запошљавање вишка запослених и размотрила могућности распоређивања тужиле на друге послове, на којима првостепени суд такође заснива своју одлуку, по оцени овог суда, нису од утицаја на законитост оспореног решења, јер је у поступку несумњиво утврђено да је тужена спровела организационе промене и укинула радно место тужиле, у свему сагласно цитираним нормама материјалног права којима је регулисан институт технолошког вишка запослених код тужене, при чему тужила није испуњавала услове у погледу потребног степена и врсте стручне спреме ни за једно радно место систематизовано Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Општинској управи Општине ... од 13.10.2017. године. Овај суд је имао у виду да је тужена послове одржавања хигијене почев од априла 2018. године поверила трећем лицу ББ , међутим, наведена чињеница такође не утиче на законитост оспореног решења, јер је организација рада део аутономије послодавца, који самостално утврђује организациону структуру и послове који се врше у организационим деловима, те је с тим у вези део аутономије послодавца и да вршење одређених послова организује на начин како сматра да је то у његовом најбољем интересу,

уз обавезу поштовања императивних законских норми у погледу заштите права запослених, при чему није у надлежности суда да испитује и цени целисходност таквог поступања послодавца. Стога, послодавац има право да према својим потребама у циљу рационализације и уштеде и у складу са својом пословном политиком, самостално одреди начин на који ће организовати процес рада и обављање појединачних послова, па с тим у вези и да обављање послова одржавања хигијене повери трећем лицу, као што је тужена то учинила у конкретном случају. Како тужбени захтев тужиље за поништај предметног решења није основан, то тужила нема право ни на враћање на рад код тужене, јер захтев за враћање на рад у смислу члана 191 став 1 Закона о раду зависи од одлуке о законитости решења о отказу уговора о раду.

Сходно изнетом, Апелациони суд је на основу члана 394 тачка 3 ЗПП одлучио као у ставовима 1 и 2 изреке ове пресуде.

Одлучујући о трошковима парничног поступка, Апелациони суд је применом одредби чланова 153, 154, 163 и 165 став 2 ЗПП, имајући у виду успех у спору и трошковник заступника тужене истакнут на рочишту за главну расправу одржаном дана 10.06.2022. године, обавезао тужиљу да туженој накнади нужне и потребне трошкове овог поступка и то: на име састава одговора на тужбу од 05.02.2018. године у износу од 16.500,00 динара, на име заступања од стране Општинског правобраниоца на осам одржаних рочишта за главну расправу у износима од по 18.000,00 динара, на име приступа Општинског правобраниоца на три неодржана рочишта за главну расправу у износима од по 9.750,00 динара и на име састава жалбе од 27.07.2022. године у износу од 33.000,00 динара, што чини укупан износ од 222.750,00 динара, а све сагласно Тарифним бројевима 14 и 15 Тарифе о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката („Службени гласник РС“, број 112/12 и др.). Туженој нису признати тражени трошкови поступка на име састава осталих поднесака, јер је тужена наводе из тих поднеска могла да изнесе и усмено на рочишту за главну расправу, па се не ради о нужном трошку поступка сходно одредби члана 154 став 1 ЗПП.

Из изнетих разлога, а применом одредбе члана 394 тачка 3 ЗПП у вези са чланом 401 тачка 3 ЗПП, Апелациони суд је одлучио као у ставу 3 изреке ове пресуде.

**Председник већа - судија
Јасминка Вукановић, с.р.**

**За тачност отправака
Управитељ писарнице
Весна Алексић**